**ชื่อเรื่อง :** การบริหารความเสี่ยงของบุคลากร โรงพยาบาลธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

**ผู้วิจัย :** รุ่งนภาภรณ์ ประชาไนย์.

**บทคัดย่อ**

 การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Descriptive Study) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับการบริหารความเสี่ยง ระดับแรงจูงใจ ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยง และปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารความเสี่ยงของบุคลากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 130 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไป แรงจูงใจ การบริหารความเสี่ยง และปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ และทดสอบความเชื่อมั่นของ Cronbach’s มีค่าเท่ากับ 0.96 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 คน ระหว่างวันที่ 15 - 25 กรกฎาคม 2557 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient และ Stepwise Multiple Regression Analysis ผลการศึกษาพบว่า การบริหารความเสี่ยงของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.46 (S.D. = 0.68) แรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.46 (S.D. = 0.48) แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวก ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการบริหารความเสี่ยงของบุคลากร (r = 0.721, p-value < 0.001, r = 0.692, p-value < 0.001, r = 0.632, p-value < 0.001 ตามลำดับ) ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยง คือ ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพของวิชาชีพ (p-value = 0.003) ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ (p-value = 0.009) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน (p-value = 0.010) ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (p-value = 0.014) โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารความเสี่ยงของบุคลากร ได้ร้อยละ 56.4 ปัญหาอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่ คือ แรงจูงใจในการบริหารความเสี่ยง ร้อยละ 96.7 และการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจมากที่สุด ร้อยละ 83.3ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยคือโรงพยาบาลควรสนับสนุนให้บุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงานได้ร่วมประสานการบริหารความเสี่ยงในแผนกงาน โดยกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของภาระงานปกติตลอดจนการพัฒนาสมรรถนะ เช่นให้มีการอบรม หรือประชุมอย่างสม่ำเสมอ และควรนำผลการดำเนินงานบริหารความเสี่ยง มาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ หรือสนับสนุนเงินค่าตอบแทนพิเศษ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและสร้างแรงจูงใจ